

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ Р.П. МЕШЕЧКИНА

В статье изложено содержание, цель и принципы индивидуальной и воспитательной работы, проводимой руководителями с должностными лицами и работниками таможенных органов, раскрыты основные направления организации и проведения индивидуально-воспитательной работы, системы мотивации и поощрения должностных лиц и работников таможенных органов, их влияние на результативность таможенной деятельности.

Введение. Индивидуально-воспитательная работа проводится систематически руководителями всех уровней и должна охватывать всех непосредственно подчиненных данным руководителям должностных лиц и работников таможенных органов.

Под индивидуально-воспитательной работой следует понимать систему воспитательно-профилактических мер, осуществляемых руководителем с учетом личностных особенностей подчиненных и направленных на развитие и формирование у должностных лиц и работников таможенных органов качеств, необходимых для успешного выполнения ими служебных задач, соблюдения законности и дисциплины, предупреждение должностных преступлений, правонарушений.

Индивидуально-воспитательная работа – это целенаправленная и согласованная работа руководителей таможенных подразделений по глубокому изучению и обеспечению постоянного влияния на каждого сотрудника с учетом их индивидуально-психологических особенностей.

Основная часть. Сущность индивидуально-воспитательной работы заключается в определении специфических промежуточных целей, содержания, методов, приемов и форм индивидуального социально-психологического воздействия на каждого должностного лица и работника таможни, позволяющих более эффективно формировать у них высокие профессиональные, нравственные и психологические качества.

Содержание индивидуально-воспитательной работы включает:

- изучение и выявление общих и специфических черт, присущих данному человеку;
- определение конкретных целей и задач воспитательной работы в каждом подразделении таможни;
- планирование индивидуально-воспитательной работы отдельно с каждой категорией служащих таможни;

- выбор комплекса форм и средств воспитательной работы с учетом особенностей того или иного подразделения и осуществление воспитательных воздействий в соответствии с этим комплексом;

- подбор наиболее авторитетных исполнителей, способных оказывать воспитательное воздействие на сотрудников;

- контроль, корректировка и оценка результатов индивидуальной воспитательной работы.

Поскольку каждое должностное лицо или работник таможенных органов являет собой индивидуальность, то есть то неповторимое, что отличает его от других, то следовательно, неизбежны некоторые несовпадения индивидуальных целей, установок, способов действий с общегрупповыми (коллективными). Поэтому требуется последовательная, систематическая работа по согласованию индивидуальных целеустремлений с групповыми, в той мере, в которой это необходимо для эффективного решения задач совместной деятельности в сфере таможенного дела.

К целям индивидуально-воспитательной работы в таможенном коллективе относятся:

- развитие патриотизма, воспитание личного чувства гордости, "особости" службы в таможенных органах;

- формирование и развитие необходимых профессиональных и нравственных качеств, а также сознательного отношения к исполнению служебного долга;

- повышение уровня дисциплины, организованности;

- соблюдение законности, норм служебной этики;

- предупреждение совершения должностными лицами и работниками таможенных органов должностных преступлений;

- предотвращение межличностных конфликтных ситуаций, национальных, возрастных, религиозных противоречий;

- изучение нужд, запросов, настроений личного состава.

Индивидуально-воспитательная работа с должностными лицами и работниками таможенных органов проводится в соответствии с определенными принципами.

Принципы воспитания – это исходные руководящие педагогические положения, на основе которых осуществляется воспитательная деятельность. В таможенной педагогике действуют следующие принципы:

- принцип государственности и законности;

- принцип воспитания в процессе деятельности;

- принцип воспитания в коллективе и через коллектив;

- принцип индивидуального и дифференцированного подхода;

- принцип опоры на положительное в личности и коллективе;

- принцип сочетания требовательности к сотрудникам с уважением их личного достоинства и заботой о них;

- принцип единства, согласованности и преемственности воспитательных воздействий [11].

Ведущее место в системе принципов воспитания сотрудников и служащих таможенных органов занимает принцип государственности и законности. Он обуславливает направленность всей воспитательной работы, подчиняет ее общим целям, а также специфическим задачам воспитания в таможенных органах. Основными требованиями этого принципа являются творческая постановка и решение задач воспитания в целом и каждого воспитательного воздействия в отдельности, недопустимость стихийности и "самотека" в отборе и исследовании путей и средств решения воспитательных задач. Принцип государственности и законности, основой которого в таможенных органах является Федеральный закон от 27.11.2010 № 311-ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации», требует проведения линии в воспитании, организации творческой работы, обеспечении тесной связи воспитания с практикой таможенной службы, оценки событий и явлений с позиции российской государственности и законности.

Воспитание сотрудников и служащих таможенных органов осуществляется в процессе их профессиональной деятельности. Известно, что труд является не только источником средств существования людей, но и непременным условием их всестороннего развития. Этот принцип требует такой организации всех без исключения видов таможенной деятельности, которая бы в максимальной степени способствовала развитию индивидуальных качеств должностных лиц и работников таможенных органов, формированию высоких моральных, политических, профессиональных, психологических и физических качеств.

По мере становления должностных лиц и работников в нравственном и профессиональном отношении трудовые задачи должны усложняться, возрастать ответственность в их выполнении.

Большое воспитательное значение в этом смысле имеют правильная и своевременная оценка и стимулирование труда сотрудников и служащих таможенных органов.

Воспитание сотрудников и служащих таможенных органов происходит в коллективе и через коллектив. Воспитывающая сила коллектива заключается в самом процессе коллективного труда, в формировании общественного мнения, выражающего требования, предъявляемые к каждому сотруднику и служащему, и регламентирующие его поведение. Большое значение в решении воспитательных задач имеет коллективное настроение. Являясь свидетелями одних и тех же событий в жизни таможенных органов, сотрудники и служащие в коллективе переживают их глубже, ярче, чем в одиночку. Чувства их как бы синтезируются, определяя соответствующий коллективный настрой, обостряющий эмоциональные переживания каждого сотрудника и служащего таможенных органов.

Большой силой воздействия на воспитуемых обладают таможенные традиции. Устойчивые коллективы всегда характеризуются сложившимися

традиционными стилями и порядком работы, что объединяет людей, сплачивает их.

Основными путями использования воспитывающих факторов для повышения качества управления коллективом в таможенных органах являются:

- выдвижение задач и перспектив развития подразделения, объединяющих мысли, чувства и действия всего личного состава;
- использование всего нового, перспективного, распространение его на весь личный состав, закрепление в виде традиций;
- всемерное расширение и одобрение инициативы, творчества и самостоятельности должностных лиц и работников в жизни таможенного подразделения;
- гласность, открытое обсуждение и решение вопросов, выполнение каждым служащим общественных поручений, поддержание хороших служебных взаимоотношений;
- тесная связь жизни таможенного подразделения с жизнью таможенных органов в целом.

Воспитание в коллективе и через коллектив находит развитие в принципе индивидуального и дифференцированного подхода в воспитании.

Индивидуальный подход в воспитании означает изучение и учет сильных и слабых сторон личности, анализ внешних и внутренних ее проявлений.

Как показывает практика, усилия воспитателей не будут эффективны, если не обеспечить координацию проводимых педагогических воздействий. Их необходимо согласовать как по содержанию, так и по месту, времени, с учетом особенностей поведения различных категорий личного состава таможенного органа, их службы, быта и отдыха.

Основными направлениями организации и проведения индивидуально-воспитательной работы сотрудников и служащих таможенных органов следует считать:

- организацию и проведение единых информационных дней;
- регулярное доведение до сотрудников требований и положений руководящих документов, нормативных актов ФТС России, РТУ, таможни, регламентирующих правовые основы таможенной деятельности, выполнение служебных обязанностей;
- изучение биографических данных сотрудников;
- знание жилищно-бытовых условий проживания, семейного положения, взаимоотношений в коллективе лиц, составляющих ближайшее окружение подчиненных сотрудников;
- осуществление систематического обсуждения на собраниях коллективов подразделений вопросов состояния дисциплины, законности и

правопорядка, имеющего целью выработку практических мер по устранению причин, способствующих проявлению негативных поступков.

На практике в индивидуально-воспитательной работе следует уметь применять систему поощрений, предусмотренных для сотрудников, государственных гражданских служащих и работников бюджетной сферы таможенных органов. Виды поощрений определены ст. 28 Федерального закона Российской Федерации от 21.07.1997 № 114-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О службе в таможенных органах Российской Федерации», ст. 12 Дисциплинарного Устава таможенной службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012), ст. 55 Федерального закона Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Спектр этих поощрений достаточно широк и для разных категорий служащих таможенных органов он имеет свои особенности.

Если провести сравнительный анализ системы поощрений, используемых в индивидуально-воспитательной работе с сотрудниками, государственными служащими и работниками таможенных органов, то можно увидеть следующие различия.

Поощрения, применяемые к сотрудникам таможенных органов, представляют широкий спектр и отличаются наглядностью и демонстративностью, затрагивающей в основном моральную сторону воспитательного воздействия, но они за собой влекут и материальное стимулирование.

В соответствии со ст. 28 Федерального закона "О службе в таможенных органах Российской Федерации" и «Дисциплинарным Уставом таможенной службы Российской Федерации» к таким поощрениям относятся:

- награждение нагрудными знаками "Отличник таможенной службы" и в связи с этим 5% прибавка к должностному окладу;
- досрочное присвоение очередного специального звания и увеличение ежемесячной денежной выплаты за звание;
- присвоение очередного специального звания на ступень выше соответствующего занимаемой должности и как следствие увеличение выплаты за звание;
- досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания и как следствие возобновление права на представление к поощрению [7].

Кроме перечисленных выше поощрений к сотрудникам таможенных органов применяют и другие поощрения, такие как:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой ФТС России;
- награждение нагрудными знаками "Почетный таможенник России";
- награждение именным оружием [3].

Сотрудники таможенных органов могут быть представлены руководителем ФТС России к государственным наградам РФ, почетным званиям Российской Федерации.

Поощрения, применяемые к государственным служащим, являются менее наглядными чем у сотрудников, что как бы уменьшает их воспитательную значимость, но они более материальны т.к. связаны с денежными выплатами и, учитывая разницу в оплате труда между сотрудниками и государственными служащими, имеют свою отличительную, положительную сторону.

В соответствии со ст. 55 Федерального закона РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» к таким видам поощрения и награждения относятся:

- объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
- награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;
- иные виды поощрения и награждения государственного органа;
- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
- поощрение Правительства Российской Федерации;
- поощрение Президента Российской Федерации [6].

Также в соответствии с вышеуказанным законом для государственных служащих предусмотрено присвоение почетных званий Российской Федерации, награждение знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации.

У работников бюджетной сферы таможенных органов самый узкий спектр применения поощрений как меры воспитательного воздействия на подчиненных. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации работники поощряются всего пятью видами поощрений, которые представлены на рисунке [10].



Рис. Виды поощрений работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники таможенных органов могут быть представлены к государственным наградам.

Для повышения роли индивидуально-воспитательной работы на основании Трудового кодекса РФ и Федеральных законов РФ Федеральная таможенная служба (ФТС) России разработала дополнительные меры поощрительного характера. Приказом ФТС России от 01.10.2004 № 97 (ред. от 22.04.2009) «Об утверждении положений о наградах и почетной грамоте Федеральной таможенной службы и положений о нагрудных знаках и медалях ФТС России» утверждено «Положение о наградах Федеральной таможенной службы», в соответствии с которым награды ФТС России являются формой поощрения должностных лиц и работников таможенных органов РФ за безупречное выполнение ими своих должностных обязанностей, успешное выполнение заданий особой важности и сложности, а также за особые заслуги в обеспечении экономической безопасности Российской Федерации. К наградам ФТС России относятся почетные звания, медали, нагрудные знаки, учреждаемые ФТС России в соответствии с пунктом 9.9 Постановления Правительства Российской Федерации от 21.08.2004 № 429 (ред. от 14.11.2014) «О Федеральной таможенной службе», приказами ФТС России.

Следует использовать такую форму индивидуально-воспитательной работы, как внеслужебное общение. Оно предполагает изучение не только в процессе выполнения служебных обязанностей, но и во внеслужебное время, знание бытовых условий жизни подчиненных, круга их интересов, отношения в семье, а также того, как проводят они свое свободное время. На этой основе руководитель оказывает влияние на формирование потребностей подчиненного и в целом на его нравственно-духовный облик.

Изучение подчиненных должностных лиц и работников в процессе проведения индивидуально-воспитательной работы имеет целью определить:

- положительные черты и качества каждого служащего, на которые необходимо опираться в воспитательной работе;
- черты и качества, необходимые в служебной деятельности, и работе, но которые недостаточно развиты;
- отрицательные черты, которые могут затруднить воспитательную работу с подчиненными.

Для того, чтобы выяснить, что собой представляет данный человек как личность, с точки зрения педагогической задачи индивидуально-воспитательной работы, как бы первоначальным этапом является изучение жизненного пути должностного лица или работника. Иными словами, изучению подлежит процесс социализации. Основные моменты этого процесса зафиксированы в биографии (жизнеописании, в основе которого лежат фактические данные о последовательности и процесса формирования личности) [5].

Индивидуально-воспитательная работа начальника с подчиненными представляет собой систему целенаправленных педагогических воздействий, осуществляемых с учетом личностных особенностей, использованием средств, приемов и методов воспитательного влияния, наиболее педагогически целесообразных в данной ситуации для данного служащего.

Содержание этой работы заключается в том, чтобы научно обоснованной системой мер влиять на сознание и чувства служащего, принимая во внимание особенности темперамента, характера, склонности и уровень его подготовки в целях формирования у него высоких идейных, нравственных и профессиональных качеств, организованности, исполнительности и т.д.

Индивидуально-воспитательная работа предполагает глубокое изучение особенностей личности каждого должностного лица и выбор на основе полученных данных наиболее действенных форм и методов воздействия.

Существует ряд испытанных практикой форм и методов изучения людей: индивидуальные беседы, наблюдение, анализ документов, эксперимент, анализ результатов повседневной деятельности, обобщение независимых характеристик и др.

Полученные в результате изучения должностных лиц и работников данные приобретают настоящую ценность лишь тогда, когда они умело используются в процессе обучения и воспитания.

Заключение. Таким образом, индивидуально-воспитательная работа в таможенном коллективе является одним из важнейших направлений проведения воспитательно-профилактической работы в таможенных органах.

Индивидуально-воспитательная работа в таможенном органе представляет собой довольно сложный вид педагогической деятельности руководителей всех рангов. Она имеет четко выраженную психолого-педагогическую структуру, логику и условия решения педагогических задач. Данное обстоятельство обуславливает необходимость серьезной профессионально-педагогической подготовки воспитателя к осуществлению целей и задач индивидуально-воспитательной работы [4].

Список использованных источников

1. Аграшенков А.С. Психология в таможенном деле. СПб.: ПИК, 1995. – 156 с.
2. Вопросы Федеральной таможенной службы: Постановление Правительства Российской Федерации от 21.08.2004 № 429 (ред. от 14.11.2014)
3. Дисциплинарный Устав таможенной службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012)
4. Добрович А. Анатомия диалога: в кн. Психология влияния. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2014. – 400 с.
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014)
7. О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 21.07.1997 № 114-ФЗ (ред. от 22.12.2014)

8. О таможенном регулировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 27.11.2010 № 311-ФЗ
9. Об утверждении положений о наградах и почетной грамоте Федеральной таможенной службы и положений о нагрудных знаках и медалях ФТС России: Приказ ФТС России от 01.10.2004 № 97 (ред. от 22.04.2009)
10. Трудовой кодекс. – М.: Инфра-М, 2012. – 156 с.
11. Шейнов В.П. Искусство управлять людьми. – М.: АСТ, Хабвест, 2012. – 256 с.